

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 268/CITE/2013

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 268/CITE/2013, solicitando Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1007 – FH/2013

I

Em 25.11.2013, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 1.11.2013, solicitado, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, parecer esse que não foi favorável à intenção de recusa por parte da entidade empregadora.

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3.º, alínea b) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos processuais, nomeadamente, verificar os motivos apresentados pela empresa

para fundamentar a inclusão da trabalhadora no processo de despedimento coletivo com o n.º 2 do artigo 359º do Código do Trabalho

- 1.1. Ora, na presente reclamação a entidade empregadora refere, nomeadamente o seguinte:

Da Legitimidade da Entidade Empregadora

Nos termos do disposto no art. 158.º, n.º 1 do CPA "Os particulares têm o direito de solicitar a revogação ou a modificação dos atos administrativos, nos termos regulados [naquele] Código" podendo esse direito ser exercido por via da reclamação para o autor do ato (cfr. art. 158.º, n.º 2 a) do CPA) e fundamentado nos termos do art. 159.º do CPA, i.e. "ilegalidade ou a inconveniência do ato administrativo impugnado".

Conforme reconhecido pela CITE, inter alia, na resposta à reclamação do parecer n.º 161/CITE/2013 – disponível em www.cite.pt – maxime ponto 3.5, "as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE para invocação de qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidades (...)".

A Entidade Empregadora tem legitimidade para reclamar do Parecer n.º 268/CITE/2013 nos termos do disposto no art 160.º do CPA (i.e. por se tratar de titular "de direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se consideram lesados pelo ato administrativo").

II. Da Tempestividade da Reclamação



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Em reunião de 1 de novembro de 2013, a CITE emitiu parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora ...

A Entidade Empregadora, na pessoa da sua mandatária, foi notificada do Parecer Prévio por ofício n.º 2292/2013, datado de 5/11/2013, e recebido em 7 de novembro p.p. (cuja cópia do envelope do ofício e cópia da pesquisa de objetos no site dos CTT que se juntam como Docs. 1 e 2).

Nos termos do disposto no art. 1622, alínea b) do CPA, o prazo para apresentação de reclamação é de 15 dias pelo que o termo do prazo para este eleito é 22 de novembro de 2013.

III. Dos vícios do Parecer n.º 268/CITE/2013

A CITE emitiu parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora ... com base na seguinte análise:

"3.5 Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja qualquer outro pedido de outro trabalhador, nas mesmas circunstâncias, que possa inviabilizar o pedido de horário flexível da trabalhadora"

"3.8 Quanto ao período requerido pela Trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias. "



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

"3.9 Num universo de 94 trabalhadores afetos à unidade 2 onde a trabalhadora se inclui, é possível coordenar os horários rotativos com o horário pretendido pela trabalhadora".

"2.6 Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas no seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário pretendido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora. "

Salvo melhor opinião, no exercício das competências que lhe estão cometidas (emissão de pareceres prévios, nos termos do disposto no art. 57.º, n.º 6 do Código do Trabalho e alínea c) do art. 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010), a CITE analisou incorretamente a informação junta ao processo pela Entidade Empregadora como se passa a demonstrar:

Conforme referido na carta enviada à CITE em 11 de outubro de 2013, existiam seis trabalhadores da Unidade 2 em regime de exceção em termos de horário por turnos, (praticando horário das 08:30 às 12:30 e das 13:30 às 17:45), por razões médicas (do próprio ou filhos menores) devidamente fundamentadas, a saber:

... deveria realizar horário 4

... deveria realizar horário 6

... deveria realizar horário 4



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

... deveria realizar horário 4

... deveria realizar horário 4

... deveria realizar horário 4

A estes trabalhadores acrescem agora as colaboradoras ... (deveria realizar horário 4) e ... (deveria realizar horário 6) que igualmente apresentaram razões de saúde devidamente fundamentadas para dispensa de trabalho por turnos.

Juntam-se comprovativos que atestam a realidade invocada (Doc. 3).

Ao contrário do alegado pela CITE, no universo de 94 trabalhadores da Unidade 2 não é possível coordenar os horários por turnos com o horário pretendido pela trabalhadora.

Não será excessivo recordar que a Empregadora é uma sociedade que tem por objeto o fabrico e comercialização de medicamentos, o que lhe confere exigências específicas no que concerne à qualificação e disponibilidade dos seus recursos humanos e que desde 29 de novembro de 2006 está autorizada a exercer a sua atividade de fabrico no regime de laboração contínua.

Na Unidade 2 praticam-se os horários rotativos 4, 5 e 6:

Horário 4 (de segunda a sexta feira, com descanso semanal ao domingo e complementar ao sábado) - este horário é praticado por 13 trabalhadores:

1.º turno: 06:00 às 14:00 (30 minutos de intervalo),



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.º turno: 14:00 às 22:00 (30 minutos de intervalo), e

3.º turno: das 22:00 às 06:00 (30 minutos de intervalo)

Horário 5 (de segunda a domingo, sendo as folgas atribuídas de acordo com a escala de rotatividade definida) - este horário é praticado por 58 trabalhadores:

1.º turno: 06:00 às 14:00 (30 minutos de intervalo),

2.º turno: 14:00 às 22:00 (30 minutos de intervalo), e

3.º turno: das 22:00 às 06:00 (30 minutos de intervalo)

E

Horário 6 (de segunda a sexta feira, com descanso semanal ao domingo e complementar ao sábado) – este horário é praticado por 23 trabalhadores:

1.º turno: 06:00 às 14:00 (30 minutos de intervalo),

2.º turno: 14:30 às 23:00 (30 minutos de intervalo).

conforme já referido na correspondência anterior, em março de 2009 a trabalhadora ... cumpria o horário n.º 4. A partir de setembro de 2011, por razões de doença de familiar, a Empregadora autorizou a alteração temporária do horário de trabalho de turnos para um horário das 08:30 às 12:30 e das 13:30 às 17:45, horário este só praticado na Empregadora por pessoal do armazém/expedição e controle de qualidade. Pretendendo a Empregadora que a trabalhadora regressasse ao seu



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

horário anterior (horário n.º 4) a Empregadora foi confrontada com pedido de horário flexível, nos termos descritos nas comunicações constantes do processo.

Ora, o horário n.º 4 é realizado por um universo limitado de 13 trabalhadores sendo de assinalar que já existem, a esta data 6 colaboradores que deveriam estar integrados neste horário (... , ... , ... , ... , ... e ...) e que, por comprovados motivos de saúde, realizam horário das 08:30 às 12:30 e das 13:30 às 17:45.

Portanto, no caso concreto, e perante vários direitos em confronto (o direito das trabalhadoras ... , ... e ...) a Empregadora aceitou atribuir regime de exceção em termos de horário por turnos às trabalhadoras ... e ... por ter em consideração prioritária motivos de saúde das trabalhadoras, razão por que tem intenção de recusar o pedido de horário flexível à trabalhadora ...

Importa ainda referir que o grupo de 13 colaboradores que realizam o Horário n.º 4 é integralmente constituído por elementos femininos, sendo que 4 destas trabalhadoras têm filhos menores de 12 anos.

Acresce que outros colaboradores efetuaram anteriormente pedidos informais de dispensa de realização de turnos, que não foram atendidos pelas razões aduzidas, mas cuja decisão foi devidamente entendida pelos colaboradores que ajustaram a sua vida pessoal em função do horário de trabalho que praticam.

Importa ainda referir que sempre que existe alteração de horários de trabalho a pedido dos trabalhadores ou por necessidade da Empregadora esta osculta os trabalhadores tentando, na medida dos condicionalismos relacionados com proteção da saúde e segurança do trabalho e as necessidades da laboração contínua, dar resposta à conciliação da vida profissional com a vida familiar.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Acontece que, para o funcionamento em laboração continua da Unidade 2 é essencial a presença, em cada turno, de todos os trabalhadores que cumprem esse horário para garantir que cada máquina que compõe a linha de produção está em funcionamento já que a inatividade de qualquer uma delas compromete a cadeia de produção (ou seja, se houver uma falha a montante não será possível concluir a cadeia de produção com o embalamento do produto final).

6

A quantificação dos períodos de tempo que, no entender da Empregadora, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora constam do quadro remetido à CITE, por e-mail de 25.10.2013, à atenção da Dr^a ..., e que voltamos a juntar (como explicando, por escrito, a informação representada de forma gráfica, como se segue:

Impacto da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora no Horário 4:

Situação com colaborador destacado para o 1.º turno: deixa de ficar convenientemente assegurado o período compreendido entre as 06:30 e as 09:00 (um elemento a menos) ficando a equipa sobredimensionada no período compreendido entre as 14:00 e as 17:45.

Situação com colaborador destacado para o 2.º turno: deixa de ficar convenientemente assegurado o período compreendido entre 17:45 e 22:30 (um elemento a menos) ficando a equipa sobredimensionada no período compreendido entre as 09:00 e as 13:30.

Situação com colaborador destacado para o 3.º turno: deixa de ficar convenientemente assegurado o período compreendido entre as 22:30 e as 06:30

(um elemento a menos) ficando a equipa sobredimensionada nos períodos compreendidos entre as 09:00 e as 13:00 e entre as 14:00 e as 17:45.

Permitimo-nos chamar a atenção de V. Exas. que atentas as tarefas a realizar pela trabalhadora, conforme descrito no referido e-mail de 25.10.2013 e que reproduzimos infra para maior facilidade de leitura, a não realização por esta de horário por turnos (quer no horário 4 quer no horário 6 que lhe foi contraproposto pela Empregadora) inviabiliza a realização dos demais turnos nas linhas de rotulagem (Rotuladora ...) e a rotulagem de ampolas de vidro na rotuladora ... que é operada por uma única pessoa:

Tarefas da trabalhadora:

(i) Linha de embalagem de ampolas de:

7

Tarefa de inspeção das ampolas de ... imediatamente antes e em linha com a rotulagem e embalagem das mesmas na linha de produção Rotuladora ..., preenchimento da documentação de lote e realização de testes funcionais ao equipamento.

(ii) Rotulagem de ampolas de vidro na rotuladora:

Rotulagem de ampolas de vidro sendo necessário a trabalhadora abastecer o equipamento com ampolas e rótulos, proceder à descarga dos tabuleiros contendo as ampolas rotuladas e a colocação em paletes, inserir os dados de impressão no equipamento, proceder ao controlo durante o processo dos dados impressos no rótulo, fazer os testes funcionais ao equipamento e preencher a documentação de lote.

Atento o exposto, é forçoso concluir que, a ser aceite o pedido de horário flexível da trabalhadora, tal inviabilizaria o funcionamento da unidade de produção 2 – bem como qualquer outra das restantes 3 (três) unidades – por rodas as unidades efetuarem o mesmo regime de turnos rotativos, em qualquer um dos horários acima descritos.

Conforme já referido na correspondência anterior (cfr. n/carta de 10 de outubro de 2013), a transferência da Trabalhadora para outras áreas dentro da empresa (serviço administrativo, armazém/ expedição e controlo de qualidade) não é possível atentas as qualificações da Trabalhadora e as exigências de formação e competências específicas para o exercício de funções nas mencionadas áreas. Acresce que, ainda que em teoria se colocasse tal hipótese, não existe qualquer posto de trabalho vago nas referidas áreas.

A manter-se em relação à Trabalhadora o horário que, a título excepcional, praticou nos 2 (dois) últimos anos (horário das 8:30 às 17:45), tal decisão implicaria uma reorganização dos recursos afetos àquela unidade, sobrecarregando de trabalho os demais trabalhadores, com o stress no trabalho daí adveniente propiciador de erros técnicos na cadeia de produção.

Numa empresa com um universo de trabalhadores maioritariamente feminino (68%), com filhos em idade escolar, e a maioria com filhos menores de idade, a situação da trabalhadora

8

... é transversal a uma muito significativa parte dos colaboradores.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Com efeito, num total de 513 trabalhadores, cerca de 40% têm filhos menores de 12 anos.

Mais, considerando apenas o universo de trabalhadores integrados em horários organizados em regime de turnos, 320, verificamos que essa percentagem se mantém, isto é, 40 % tem filhos menores de 12 anos!

Assim, a Empregadora ao decidir recusar o pedido de horário flexível tomou em consideração as necessidades de laboração da empresa, a situação familiar da trabalhadora mas também o facto que esta é transversal à esmagadora maioria dos trabalhadores da fábrica.

Para acautelar o pedido da Trabalhadora a empresa teria que admitir um trabalhador para fazer as funções no turno de que a Trabalhadora seria dispensada de executar, o que não é viável atendendo à atual conjuntura económica. O aumento desproporcionado de custos de produção que uma solução deste tipo implicaria sempre teria reflexos ao nível da competitividade da Empregadora que, à data, é o maior empregador do concelho de Tondela e um dos maiores empregadores do distrito de Viseu.

Atento o supra exposto, requer-se que aceite a presente Reclamação seja modificado o Parecer em crise no sentido favorável à Recusa do Pedido de Horário de Trabalho Flexível.

E.D.

A Advogada,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.2. “De acordo com o art.125.º do Código de Procedimento Administrativo sobre os requisitos da fundamentação”:

“1. - A fundamentação deve ser expressa, através de sucinta exposição dos fundamentos de facto e de direito da decisão, podendo consistir em mera declaração de concordância com os fundamentos de anteriores pareceres, informações ou propostas, que constituirão neste caso parte integrante do respetivo ato.

1.3. - Equivale à falta de fundamentação a adoção de fundamentos que, por obscuridade, contrad

II

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Decorre do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, que os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores.

A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, em vigor de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Todavia, podem os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.6. Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

2.6.1. Qualquer intenção de recusa a um pedido de horário flexível carece de pedido de parecer prévio à Comissão.

2.7. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*

2.8. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem "(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes

diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.8.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.9. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) *b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) *d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) *h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.9.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “*Princípio da igualdade*” estabelece que:

*“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”*

2.9.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...).”

2.9.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe *“Família”*:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).” e, o artigo 68.º sob a epígrafe *“Paternidade e maternidade”*

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à

sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”.

2.10. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”.

(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.10.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.10.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(...) n.º 1 – “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 – “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 – “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.10.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável(até ao limite dos 12 anos) ;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

2.10.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.10.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(...)”.

2.10.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores*”.

2.11. Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;

ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir *o trabalhador se este for indispensável*.

2.11.1. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que solicitou ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
 - i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

2.11.2. O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.11.3. Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer

III



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.1. Alega a entidade empregadora que caso concedesse o horário pretendido seria necessário uma reorganização dos recursos afetos àquela unidade, causando enormes dificuldades e prejudicando o regular funcionamento da mesma.

3.2. Mais alega que o para acautelar o pedido da trabalhadora a empresa teria que admitir um trabalhador para fazer as funções no horário que a mesma estaria dispensada de executar.

3.3. Já existem situações que por comprovados motivos de saúde alguns trabalhadores das unidades de produção realizam horários de trabalho diferentes dos horários rotativos. Diz a entidade empregadora *Portanto, no caso concreto, e perante vários direitos em confronto (o direito das trabalhadoras ..., ... e ...) a Empregadora aceitou atribuir regime de exceção em termos de horário por turnos às trabalhadoras ... e ... por ter em consideração prioritária motivos de saúde das trabalhadoras, razão por que tem intenção de recusar o pedido de horário flexível à trabalhadora ...*

Importa ainda referir que o grupo de 13 colaboradores que realizam o Horário n.º 4 é integralmente constituído por elementos femininos, sendo que 4 destas trabalhadoras têm filhos menores de 12 anos.

Acresce que outros colaboradores efetuaram anteriormente pedidos informais de dispensa de realização de turnos, que não foram atendidos pelas razões aduzidas, mas cuja decisão foi devidamente entendida pelos colaboradores que ajustaram a sua vida pessoal em função do horário de trabalho que praticam.

Importa ainda referir que sempre que existe alteração de horários de trabalho a pedido dos trabalhadores ou por necessidade da Empregadora esta osculta os



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadores tentando, na medida dos condicionalismos relacionados com proteção da saúde e segurança do trabalho e as necessidades da laboração contínua, dar resposta à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

3.4. Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja qualquer outro pedido de outro trabalhador, nas mesmas circunstâncias, que possa inviabilizar o pedido de horário flexível da trabalhadora. O simples facto de existirem trabalhadores que possam vir a pedir horário flexível não é motivo de recusa.

3.4.1. Na verdade, do alegado pela entidade empregadora parece que a pedra de toque da intenção de recusa é o facto de haver trabalhadoras já a gozar horários especiais por motivos de saúde

3.4.2. Com efeito, ao contrário do que a entidade empregadora alega, seria necessário invocar o instituto da colisão de direitos previsto no artigo 335.º do Código Civil e, com esse fundamento, fazer cessar todas as situações iguais ou da mesma espécie e os titulares cederem o seu direito na medida do necessário para que todos conseguissem, num esforço de concordância prática, exercer o direito a que se arrogam.

3.4.3. Quando os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevaleceria o que deva considerar-se superior.

3.4.4. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.5. Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

3.6. Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

3.7. Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

2.8. Conclui-se, assim, que a entidade empregadora deveria fazer ceder os horários de todos os trabalhadores com horário flexível e só no fim dessa tarefa de



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

harmonização é que estará em condições de concluir pela recusa, apresentando nessa altura razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelos trabalhadores ou trabalhadoras, põe em causa o seu funcionamento e concretizando os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação dos horários pretendidos pelos e pelas trabalhadores e trabalhadoras.

IV

Face ao exposto, a CITE não altera o parecer n.º 268/CITE/2013.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 7 DE JANEIRO DE 2014, COM VOTO CONTRA DA CAP –
AGRICULTORES DE PORTUGAL**